

# Programa Nacional de Capacitação dos Servidores da Justiça Federal



**PNC**

Biênio 2012/2013



## CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL

Ministro ARI PARGENDLER  
Presidente

Ministro FELIX FISCHER  
Vice-Presidente

Ministro JOÃO OTÁVIO DE NORONHA  
Corregedor-Geral da Justiça Federal e Diretor do Centro de Estudos Judiciários

### **Membros Efetivos**

Ministro Teori Albino Zavascki  
Ministro Castro Meira  
Desembargador Federal Olindo Herculano de Menezes  
Desembargadora Federal Maria Helena Cisne  
Desembargador Federal Roberto Haddad  
Desembargadora Federal Marga Inge Barth Tessler  
Desembargador Federal Paulo Roberto de Oliveira Lima

### **Membros Suplentes**

Ministro Arnaldo Esteves Lima  
Ministro Massami Uyeda  
Ministro Humberto Martins  
Desembargador Federal José Amilcar de Queiroz Machado  
Desembargador Federal Raldênio Bonifacio Costa  
Desembargador Federal André Nabarrete  
Desembargador Federal Élcio Pinheiro de Castro  
Desembargador Federal Rogério de Meneses Fialho Moreira

Eva Maria Ferreira Barros  
Secretária-Geral

# Programa Nacional de Capacitação dos Servidores da Justiça Federal



Biênio 2012/2013



JUSTIÇA FEDERAL  
Conselho da Justiça Federal



Centro de  
Estudos Judiciários

Brasília, novembro de 2011

Copyright © Conselho da Justiça Federal

## **ELABORAÇÃO**

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

Janaína Lima Penalva da Silva – Secretária

SUBSECRETARIA DE PESQUISA E PROGRAMAS EDUCACIONAIS

Maria das Graças Costa Baldez - Subsecretária

Maria Raimunda Mendes da Veiga - Coordenadora de Planejamento e Avaliação de Programas Educacionais

Edimilson Cavalcante de Oliveira - Chefe da Seção de Planejamento de Programas Educacionais

## **EDIÇÃO E REVISÃO**

COORDENADORIA DE EDITORAÇÃO DO CEJ

Milra de Lucena Machado Amorim – Coordenadora

Ariane Emílio Kloth – Chefe da Seção de Edição e Revisão de Textos

## **Capa, projeto gráfico e diagramação**

Grau Design Gráfico

## **IMPRESSÃO**

Coordenadoria de Serviços Gráficos da Secretaria de Administração do CJF

C755 Conselho da Justiça Federal (Brasil).  
Programa nacional de capacitação dos servidores  
da Justiça Federal : biênio 2012/2013 / Conselho  
da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários.  
- Brasília : CJF, 2011.

31 f.

1. Servidor público, capacitação. 2. Justiça  
Federal. 3. Programa educacional 4. Formação  
profissional. II. Título

Ficha catalográfica elaborada pela Coordenadoria de Biblioteca do CEJ.

# SUMÁRIO

1. Apresentação.....	7
2. Justificativa.....	8
3. Princípios .....	10
4. Objetivos .....	11
5. Matriz de capacitação da Justiça Federal .....	12
6. Programas educacionais .....	16
Ambientação e integração do novo servidor .....	16
Implementação estratégica.....	17
Formação da cidadania organizacional.....	18
Formação do profissional de treinamento e desenvolvimento .....	19
Reciclagem anual para atividade de segurança .....	20
Desenvolvimento gerencial .....	21
Formação de formadores.....	22
Pós-Graduação .....	23
7. Resultados pactuados.....	26
8. Ações nacionais de desenvolvimento .....	27
9. Ações realizadas em regime de cooperação.....	28
10. Metodologia de acompanhamento e avaliação.....	29



# 1. APRESENTAÇÃO

O Programa Permanente de Capacitação dos Servidores da Justiça Federal (PNC) tem o propósito de definir diretrizes, princípios, objetivos, metas, estratégias e linhas de ação para a atuação mais sinérgica entre as áreas de gestão de pessoas dos órgãos integrantes da Justiça Federal.

Nesse sentido, o PNC propõe-se a ser instrumento condutor das políticas de gestão de pessoas, no que tange ao desenvolvimento dos servidores, e ainda norteador das ações de capacitação a serem empreendidas no biênio 2012/2013.

A ação coordenada e colaborativa entre as áreas de gestão de pessoas dos órgãos da Justiça Federal certamente redundará em efetiva contribuição para o aperfeiçoamento do Judiciário e satisfação dos jurisdicionados e da sociedade.

## 2. JUSTIFICATIVA

### 2.1. Fundamento legal

A Lei n. 11.416, de 15 de dezembro de 2006, que implantou as carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União, dispõe, no seu art. 10, o seguinte:

Caberá ao Supremo Tribunal Federal, ao Conselho Nacional de Justiça, aos Tribunais Superiores, ao **Conselho da Justiça Federal**, ao Conselho da Justiça do Trabalho e ao Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, no âmbito de suas competências, instituir **Programa Permanente de Capacitação** destinado à formação e aperfeiçoamento profissional, bem como ao desenvolvimento gerencial, visando à preparação dos servidores para desempenharem atribuições de maior complexidade e responsabilidade.

A Resolução CJF n. 536, de 18 de dezembro de 2006, dispõe sobre o **Programa Permanente de Capacitação dos Servidores do Conselho e da Justiça Federal de primeiro e segundo graus**, define sua estrutura e institui o Comitê Técnico-Operativo de Capacitação, responsável por sua elaboração e atualização.

O **Programa Permanente de Capacitação dos Servidores da Justiça Federal** atende aos normativos mencionados, trazendo ainda as estratégias necessárias a sua implementação e os procedimentos para o acompanhamento e avaliação das ações propostas para o biênio 2012/2013.



## 2.2. Plano Estratégico da Justiça Federal

O PNC visa orientar a atuação das áreas de desenvolvimento de pessoas da Justiça Federal no sentido de que sejam ofertados aos servidores conteúdos de aprendizagem que contribuam para o crescimento ou aperfeiçoamento das competências necessárias à implementação da estratégia da Justiça Federal.

Além do conteúdo de cunho técnico, necessário para que o servidor desempenhe suas atividades específicas no respectivo espaço ocupacional, o PNC propõe a realização de ações educativas que possibilitem o fortalecimento dos valores institucionais, esclareçam e discutam a missão e clarifiquem a visão de futuro definida no plano estratégico dos órgãos e da Justiça Federal.

Estão indicados no PNC os programas e os temas que deverão ser focados no biênio, estando correlacionados aos objetivos e metas presentes nos planos estratégicos dos tribunais, do Conselho da Justiça Federal e da Justiça Federal.

Desse modo, o PNC estabelece, em linhas gerais, os conteúdos mínimos dos programas educacionais no âmbito da Justiça Federal. Pretende-se, assim, racionalizar os esforços das unidades de desenvolvimento de pessoas na capacitação dos servidores para consecução das estratégias traçadas.



### 3. PRINCÍPIOS

Os princípios norteadores no PNC, que orientam as propostas apresentadas neste documento e a tomada de decisões na implementação do Programa, são:

- A educação e a capacitação profissional como responsabilidade compartilhada entre o servidor, o gestor e a área de desenvolvimento de pessoas;
- A atuação estratégica da área de recursos humanos na gestão de mudança, por meio de ações educativas;
- O autodesenvolvimento, a aprendizagem continuada e o compartilhamento do conhecimento;
- O gestor como agente de mudança e desenvolvedor de sua equipe de trabalho;
- A prioridade no desenvolvimento das competências estratégicas;
- A atuação das áreas de treinamento e desenvolvimento fundamentada na relevância e no impacto das ações de capacitação nos resultados da Justiça Federal.



## 4. OBJETIVOS

### 4.1. Objetivo geral

Contribuir para o aperfeiçoamento da Justiça Federal, por meio do desenvolvimento e capacitação dos seus servidores.

### 4.2. Objetivos específicos

- Formar e desenvolver os servidores da Justiça Federal para cumprimento da missão institucional e alcance da visão de futuro;
- Implantar e desenvolver programas de aprendizagem voltados para a formação inicial e continuada dos servidores;
- Contribuir para o alcance das metas definidas nos planos estratégicos do Judiciário e da Justiça Federal.



## 5. MATRIZ DE CAPACITAÇÃO DA JUSTIÇA FEDERAL

A matriz de capacitação da Justiça Federal apresenta os programas e temas que deverão orientar a atuação das áreas de desenvolvimento de pessoas dos órgãos da Justiça Federal, no planejamento e execução dos planos anuais de capacitação ao longo do biênio. Os programas estão organizados em modalidades – formação inicial, formação continuada e formação de formadores – e nas vertentes apresentadas a seguir.



## 5.1. Vertente da cidadania organizacional

Tem foco na missão e na visão institucional, bem como nos valores e condutas esperadas das pessoas que atuam nos órgãos da Justiça Federal.

As ações educacionais dessa vertente visam fundamentalmente incrementar o comprometimento das pessoas com a instituição, elevar a qualidade das relações interpessoais, além de disseminar e fortalecer as condutas profissionais compatíveis com a função pública.

Os programas dessa vertente são organizados conforme os valores que a instituição pretende desenvolver.

## 5.2. Vertente estratégica

Enfoca os objetivos, metas e projetos estratégicos da Justiça Federal e dos seus órgãos.

Os programas dessa vertente visam desenvolver e aperfeiçoar os servidores para a execução do Plano Estratégico da Justiça Federal.

## 5.3. Vertente técnica

Volta-se para o desempenho do servidor no exercício de suas atribuições. Os programas e as ações de capacitação são segmentados por áreas funcionais ou áreas de conhecimento, tais como: controle interno, orçamento e finanças, tecnologia da informação e comunicação, recursos humanos, informação e documentação, estatística, desenvolvimento institucional, etc.

## 5.4. Vertente gerencial

A vertente gerencial é orientada para os servidores no desempenho da atividade gerencial. Seus programas visam ao desenvolvimento de lideranças nos diversos níveis de atuação, no sentido de prepará-las para conduzir equipes nos processos de mudanças requeridas pela estratégia.

## Matriz de Capacitação da Justiça Federal

	Vertentes		
Modalidade	Estratégica	Cidadania	Técnica
<b>Formação Inicial</b>	Programa de Implementação Estratégica (Fundamentos)	Programa de Ambientação e Integração do Novo Servidor	Programa de Formação Técnica Básica

	Vertentes			
Modalidade	Estratégica	Cidadania	Técnica	Gerencial
<b>Formação Continuada</b>	Programa de Implementação Estratégica	Programa de Formação da Cidadania Organizacional	Programa de Formação dos Profissionais de T&D	Programa de Desenvolvimento Gerencial
			Programa de Reciclagem para Atividade de Segurança	
			Programa de Formação Técnica Intermediária Específica	
			Programa de Formação Técnica Especializada	

	Vertente
Modalidade	Estratégica
<b>Formação de Formadores</b>	Programa de Formação de Formadores

Ressalte-se que os programas que integram as vertentes *Cidadania Organizacional e Estratégica* impactam na transformação do sistema judiciário, por contribuir diretamente para o cumprimento da missão institucional, alcance da visão de futuro e dos objetivos e metas estabelecidos no Plano Estratégico da Justiça Federal.

Servidores que internalizam a missão da organização, compartilham a visão de futuro, pautam suas condutas profissionais nos valores institucionais e que possuem as competências necessárias à implementação da estratégia representam o grande diferencial das organizações bem-sucedidas em relação àquelas que alcançam apenas parcialmente seus objetivos.

Diante disso, é fundamental que se priorize a execução dos programas previstos nessas vertentes – Cidadania e Estratégica – sem, contudo, descuidar-se da capacitação técnica.

Usualmente as ações de capacitação de cunho técnico representam a maior parte da demanda das unidades, que focam prioritariamente o desempenho do servidor no nível operacional.

O PNC, desse modo, propõe-se a equalizar essa prática priorizando a estratégia como o principal critério para a execução das ações educacionais.



## 6. PROGRAMAS EDUCACIONAIS

<b>Programa</b>	<b>Ambientação e Integração do Novo Servidor</b>
<b>Público-Alvo/ Clientela</b>	Servidores recém-ingressos nos quadros de pessoal da Justiça Federal
<b>Objetivo Geral</b>	Proporcionar a formação da cidadania organizacional para o cumprimento da missão, compartilhamento da visão de futuro, da prática de valores institucionais, bem como das políticas e das normas do órgão, alinhando as expectativas do servidor recém-ingresso na Justiça Federal à organização.
<b>Principais Temas</b>	Sistema Judiciário e Justiça Federal Valores do Judiciário e da instituição Código de Conduta do Conselho e da Justiça Federal Política de gestão de pessoas Direitos, deveres e benefícios do servidor Contribuição do servidor para o funcionamento e aperfeiçoamento da justiça Política de comunicação. Relações interpessoais Atendimento ao público Planejamento estratégico do Judiciário, da Justiça Federal e da instituição Gestão estratégica e plano de gestão da instituição Cadeia de valor Estrutura organizacional Sistemas tecnológicos institucionais e política de segurança Conhecimentos específicos da unidade de lotação Regimento interno
<b>Carga Horária Mínima</b>	30 horas/aula
<b>Estratégia de Ensino</b>	As ações poderão ser implementadas na modalidade presencial ou a distância.



<b>Programa</b>	<b>Implementação Estratégica</b>
<b>Público-Alvo/ Clientela</b>	Servidores ocupantes ou não de cargo ou função comissionada
<b>Objetivo Geral</b>	Desenvolver as competências dos servidores necessárias à implementação da estratégia.
<b>Principais Temas</b>	Autogerenciamento Gestão de processos de trabalho Gestão da informação e do conhecimento Gestão de projetos Gestão e execução da estratégia
<b>Carga Horária Mínima</b>	4 horas/aula anuais
<b>Estratégia de Ensino</b>	As ações poderão ser implementadas nas modalidades de cursos presenciais ou a distância, palestras, seminários, etc.

<b>Programa</b>	<b>Formação da Cidadania Organizacional</b>
<b>Valores Vinculados</b>	Ética, transparência, comprometimento, responsabilidade socioambiental, respeito ao ser humano e qualidade
<b>Público-Alvo/ Clientela</b>	Servidores
<b>Objetivo Geral</b>	Fomentar a vivência dos valores institucionais pelas pessoas que atuam na organização.
<b>Principais Temas</b>	Valores da Justiça Federal Política de gestão de pessoas Relações interpessoais Conduta profissional do servidor público Contribuição do servidor para o funcionamento e aperfeiçoamento da justiça
<b>Carga Horária Mínima</b>	Não se aplica.
<b>Estratégia de Ensino</b>	A formação da cidadania organizacional deve ser trabalhada em todas as ações de capacitação, não se qualificando como um curso específico. Entretanto, ações específicas poderão ser realizadas por meio de encontros presenciais ou a distância, priorizando o estudo de casos e situações reais previamente identificadas.

<b>Programa</b>	<b>Formação do Profissional de Treinamento e Desenvolvimento</b>
<b>Público-Alvo/ Clientela</b>	Servidores que atuam na área de treinamento e desenvolvimento dos órgãos da Justiça Federal
<b>Objetivo Geral</b>	Capacitar os profissionais de T&D para atuarem na implementação do PNC.
<b>Principais Temas</b>	Gestão estratégica de pessoas Modelos de gestão Comportamento organizacional Clima e cultura organizacional Sistemas de treinamento e desenvolvimento Gestão por competências Educação corporativa Educação a distância Gestão do conhecimento
<b>Carga Horária Mínima</b>	20 horas/aula
<b>Estratégia de Ensino</b>	As ações poderão ser implementadas nas modalidades de cursos presenciais ou a distância.

<b>Programa</b>	<b>Reciclagem Anual para Atividade de Segurança</b>
<b>Público-Alvo/ Clientela</b>	Servidores da Justiça Federal ocupantes dos cargos de técnico judiciário – área administrativa (§ 2º do art. 4º da Lei n. 11.416, de 15 de dezembro de 2006) cujas atribuições estejam relacionadas com as funções de segurança
<b>Objetivo Geral</b>	Reciclar os conhecimentos e habilidades dos servidores que atuam na área de segurança.
<b>Principais Temas</b>	Defesa pessoal Serviços de inteligência Segurança de dignitários Segurança patrimonial Segurança da informação Segurança de pessoas Direção defensiva Primeiros socorros Noções de Direito aplicado
<b>Carga Horária Mínima</b>	30 horas/aula
<b>Estratégia de Ensino</b>	Preferencialmente por meio de aulas presenciais e práticas.

<b>Programa</b>	<b>Desenvolvimento Gerencial</b>
<b>Público-Alvo/ Clientela</b>	Servidores ocupantes de cargo ou função gerencial que exerçam liderança de equipe
<b>Objetivo Geral</b>	Desenvolver a capacidade de liderança e gestão dos ocupantes de cargos e funções de natureza gerencial.
<b>Principais Temas</b>	Gestão do desempenho institucional Gestão da mudança Liderança e gerenciamento de equipes Gestão da execução da estratégia Gestão por competências
<b>Carga Horária Mínima</b>	30 horas/aula a cada dois anos
<b>Estratégia de Ensino</b>	As ações poderão ser implementadas nas modalidades de cursos presenciais ou a distância.

<b>Programa</b>	<b>Formação de Formadores</b>
<b>Público-Alvo/ Clientela</b>	Servidores, ocupantes ou não de cargo ou função comissionada
<b>Objetivo Geral</b>	Capacitar servidores para atuarem como instrutores e tutores na formação de outros servidores.
<b>Principais Temas</b>	Ambiente virtual de aprendizagem Processos de aprendizagem Métodos e técnicas pedagógicas Recursos didáticos Planejamento da aprendizagem Instrutoria interna e tutoria <i>on-line</i> Avaliação da aprendizagem
<b>Carga Horária Mínima</b>	20 horas/aula
<b>Estratégia de Ensino</b>	As ações poderão ser implementadas nas modalidades de cursos presenciais ou a distância.

<b>Programa</b>	<b>Pós-Graduação</b>
<b>Público-Alvo/ Clientela</b>	Gestores e servidores
<b>Objetivo Geral</b>	Promover o aprofundamento em áreas específicas e em temas relacionados com a implementação estratégica, sobretudo com o ganho de eficiência dos órgãos da Justiça Federal.
<b>Principais Temas</b>	A critério do órgão
<b>Modalidades</b>	<p><i>Lato sensu</i>: compreende os cursos de especialização com no mínimo 360 horas/aula, aperfeiçoamento, aprimoramento, MBA e extensão que exigem prévio diploma de curso superior, com finalidade eminentemente prático-profissional.</p> <p><i>Stricto sensu</i>: compreende os cursos de mestrado e doutorado, inclusive o mestrado profissionalizante.</p>
<b>Diretrizes Gerais</b>	<p>A regulamentação no órgão da concessão de bolsas de pós-graduação deve prever os casos em que a bolsa poderá ser cancelada e estabelecer as hipóteses em que o servidor deverá ressarcir o órgão das despesas havidas.</p> <p>Se houver incompatibilidade entre o horário do curso de pós-graduação e a jornada de trabalho, será feita compensação mediante a concessão de horário especial de estudante, nos termos da lei. O trabalho de conclusão do curso deve abordar tema que seja de interesse da unidade de lotação do servidor ou tenha correlação com o plano estratégico do órgão.</p> <p>O percentual de participação do órgão não deve ultrapassar 70% do valor total do curso.</p>

Programa	Pós-Graduação
<p><b>Condições para a Participação do Servidor</b></p>	<p>Correlação do conteúdo do curso com as atividades desenvolvidas pelo servidor, com as áreas de interesse do órgão ou com o plano estratégico da instituição.</p> <p>Inscrição, mediante autorização prévia da chefia imediata e do titular da unidade, com anuência deste quanto à correlação do curso com as atividades desenvolvidas pelo servidor.</p> <p>Atendimento das seguintes condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• encontrar-se em situação funcional que não permita sua aposentadoria, compulsória ou voluntária, após a conclusão do curso por período, no mínimo, igual ao dobro de sua duração efetiva;</li> <li>• não estar respondendo a processo administrativo disciplinar; não ter sofrido penalidades disciplinares, ressalvados os casos em que já transcorreu o prazo prescricional da sanção imposta, de acordo com o art. 131 da Lei n. 8.112/1990.</li> </ul>
<p><b>Obrigações do Participante</b></p>	<p>Após a conclusão do curso, o servidor deverá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• entregar à área de recursos humanos relatório do curso com cópia impressa e em meio eletrônico do trabalho de conclusão, com a menção atribuída pela instituição de ensino;</li> <li>• analisar os sistemas e métodos de trabalho apresentados durante o curso, para possível implementação, disseminando, no ambiente de trabalho, as informações coligidas, por iniciativa própria ou sempre que solicitado pelo gestor titular da unidade ou pela área de recursos humanos;</li> <li>• apresentar cópia do certificado e da monografia.</li> </ul>



Programa	Pós-Graduação
<b>Obrigações do Titular da Unidade</b>	<p>Definir as necessidades da área e compatibilizá-las com o interesse dos servidores na indicação dos que poderão participar da capacitação. Auxiliar na escolha do tema do trabalho de conclusão do curso a ser desenvolvido. Promover a disseminação do conhecimento adquirido pelo servidor durante o curso. Agendar a apresentação do trabalho de conclusão do curso na unidade e acompanhar o impacto do curso de pós-graduação no desempenho do servidor.</p>
<b>Certificados e Diplomas de Conclusão</b>	<p>Os certificados de conclusão de cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> devem mencionar a área de conhecimento do curso. Do histórico escolar deve constar obrigatoriamente a relação das disciplinas, carga horária, nota ou conceito obtido pelo aluno e nome e qualificação dos professores responsáveis pelas disciplinas; período e local em que o curso foi realizado e a sua duração total em horas de efetivo trabalho acadêmico; título da monografia ou do trabalho de conclusão do curso e nota ou conceito obtido; e declaração da instituição de que o curso cumpriu todas as disposições da Resolução CNE/CSE n. 1, de 8 de junho de 2007.</p> <p>Os diplomas de conclusão de cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> devem mencionar a área de conhecimento do curso, período e local em que foi realizado; título da dissertação de mestrado ou da tese de doutorado; e declaração da instituição de que o curso cumpriu todas as disposições da Resolução CNE/CSE n. 1, de 8 de junho de 2007.</p>
<b>Estratégia de Implementação</b>	<p>Para a realização dos cursos de pós-graduação, o órgão poderá firmar acordo com instituições de ensino.</p>

## 7. RESULTADOS PACTUADOS

- Formar e desenvolver os profissionais da Justiça Federal para atender ao processo de aperfeiçoamento da prestação jurisdicional;
- Desenvolver as competências necessárias ao cumprimento da missão da Justiça Federal, à execução da estratégia e ao alcance da visão de futuro;
- Habilitar, de forma permanente, os servidores das áreas de treinamento e desenvolvimento, a fim de atuarem conforme as melhores práticas em capacitação e desenvolvimento organizacional;
- Capacitar os dirigentes da Justiça Federal nas ações previstas no Programa de Desenvolvimento Gerencial;
- Ambientar todos os servidores recém-ingressos na Justiça Federal, nas ações do Programa de Ambientação e Integração do Novo Servidor;
- Criar rede de comunicação para fomentar a colaboração entre as áreas de desenvolvimento de pessoas da Justiça Federal;
- Adotar a mesma tecnologia de ensino a distância (LMS – *Learning Management System*) na Justiça Federal, para compartilhamento de conteúdos educacionais.

## 8. AÇÕES NACIONAIS DE DESENVOLVIMENTO

Consoante o propósito de atuar sinérgica e coordenadamente, o PNC prevê a realização de ações de âmbito nacional, em todas as instâncias da Justiça Federal. Para tanto, as unidades de gestão de pessoas organizarão programação de eventos de capacitação comum aos órgãos. Os programas e conteúdos serão planejados com base nas necessidades de capacitação identificadas pelos tribunais regionais federais, sob a coordenação do Centro de Estudos Judiciários. A programação contará, preferencialmente, com eventos que visem à uniformização de procedimentos, à implantação de projetos nacionais e outras iniciativas que tenham impacto na atuação da Justiça Federal como um todo.

O planejamento dos programas nacionais deverá ocorrer em momento anterior à elaboração dos programas regionais e seccionais pelos tribunais regionais federais e seções judiciárias, de modo a permitir a compatibilização das programações de capacitação em nível nacional, regional e seccional.

A realização coordenada e sinérgica das ações educacionais é, portanto, responsabilidade compartilhada entre o Conselho da Justiça Federal e as áreas de capacitação dos tribunais regionais federais e das seções judiciárias.

## 9. AÇÕES REALIZADAS EM REGIME DE COOPERAÇÃO

Ações de capacitação poderão ser realizadas em regime de cooperação entre dois ou mais órgãos da administração pública visando à maior eficiência na utilização dos recursos públicos, ganhos de escala e melhores condições financeiras na contratação de serviços. A cooperação deverá ser formalmente firmada, por meio de termo próprio, que estabelecerá os critérios e condições em que se dará a contrapartida pelas partes envolvidas.



# 10. METODOLOGIA DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

## Avaliação das ações educacionais

A avaliação das ações de aprendizagem adotará o modelo de quatro níveis amplamente conhecido e adotado pelas áreas de desenvolvimento de pessoas, facilitando, assim, sua aplicação em todos os órgãos da Justiça Federal.

### 1) Avaliação de reação

Avalia o grau de satisfação do participante da ação educacional; é aplicada logo após o término da ação ou, se houver, do módulo ou etapa.

**Tipos de eventos:** cursos presenciais e a distância, seminários e afins, oficinas de trabalho, *workshops*.

**Itens:** a) avaliação dos fatores: “desempenho do aluno”, “desempenho do expositor”, “aplicabilidade no trabalho”, “material didático” e “planejamento do evento” (carga horária, conteúdo, etc.); b) uso de perguntas abertas (campo de observação e sugestões); c) uso de escalas numéricas com a opção “não se aplica”.

**Estratégia mínima de aplicação e coleta:** a área responsável pelo treinamento aplicará o formulário, tabulará os dados e apresentará o resultado em forma de relatório, utilizando estatística descritiva com a média dos fatores analisados e a tabulação das perguntas abertas.

## 2) Avaliação de aprendizagem

Avalia, no que diz respeito ao tema da ação educacional, o grau de aquisição de conhecimentos e habilidades e mudança na forma de o participante perceber o contexto. Propõe-se que as ações educacionais possuam avaliação de aprendizagem segundo os critérios mínimos de aceitabilidade a seguir descritos:

**Tipos de eventos:** cursos voltados para o desenvolvimento técnico, presenciais ou a distância.

**Estratégia mínima de aplicação e coleta:** o instrutor elaborará, com acompanhamento da organização, e aplicará a avaliação.

## 3) Avaliação de impacto no cargo

Avalia se houve mudança no comportamento do servidor quanto ao desempenho de suas atividades. Propõe-se que as ações educacionais possuam avaliação de impacto no cargo, segundo os critérios mínimos de aceitabilidade a seguir descritos:

**Tipos de eventos:** cursos presenciais ou a distância, oficina de trabalho, *workshops*, programas de desenvolvimento gerencial.

**Itens/condições:** a) avaliação dos objetivos específicos do treinamento e, se houver, suporte organizacional, suporte material, além do uso de perguntas abertas; b) objetivos específicos do treinamento claramente expressos em forma de verbos que expressem comportamentos mensuráveis e observáveis; c) uso de formulário de autoavaliação e de heteroavaliação;

**Estratégia mínima de aplicação e coleta:** a área responsável pelo treinamento aplicará o formulário em até três meses após o encerramento da ação educacional ou etapa, tabulará os dados e apresentará o resultado em forma de relatório, utilizando estatística descritiva com média dos fatores analisados e tabulação das perguntas abertas.

#### 4) Avaliação de resultados

Avalia os resultados alcançados pela unidade ou organização a partir do treinamento do servidor. Esses resultados estão relacionados com o aumento da produtividade, redução de erros, maior conformidade com padrões estabelecidos, redução de custos, novos produtos e serviços, etc.

**Estratégia mínima de aplicação e coleta:** a área responsável pelo treinamento aplicará o formulário, tabulará os dados e apresentará o resultado em forma de relatório, utilizando estatística descritiva com média dos fatores analisados e tabulação das perguntas abertas.

#### Plano anual de capacitação

Os tribunais regionais federais e as seções judiciárias deverão elaborar plano anual de capacitação com a programação das ações educacionais da instituição, devendo informar, no mínimo, público-alvo, indicativo de conteúdo e carga horária, observados os programas e temas previstos na matriz de capacitação da Justiça Federal.

